

Sánchez-Castañeda, Alfredo
y Reynoso Castillo, Carlos
La nueva legislación laboral mexicana
México, UNAM, Instituto
de Investigaciones Jurídicas, 2013, 114 pp.

La nueva legislación laboral mexicana confirma la seriedad de sus autores, siendo una obra corta, ecuaníme y con una impresionante capacidad de síntesis que, francamente, sólo algunos autores del derecho logran. No olvidan detenerse para precisar conceptos, preceptos jurídicos, observaciones y críticas, sin por ello convertir la obra en compleja. Con 114 páginas se camina por toda la reforma sufrida a la Ley Federal del Trabajo (LFT) el 30 de noviembre de 2012, en México.

La Introducción sirve de guía sobre los temas reformados, con la simple mención de la organización de la obra. Posteriormente se expresa lo que los autores han denominado *consideraciones preliminares*, en que ubican a la reforma como la culminación de un largo proceso de discusión del que la inamovilidad de las normas laborales fue aparente. Se señala el esfuerzo que exige entender esta nueva etapa de evolución o involución (según sea la apreciación ideológica) del derecho mexicano del trabajo, predisponiendo a los lectores con siete planteamientos contextuales: primero, el derecho del trabajo nació como un intento de la sociedad para contar con un marco jurídico que permitiera un sano desarrollo económico del país, con normas con ingrediente económico, pero sobre todo social; sin embargo, el desarrollo de las normas laborales en los últimos tiempos aparece más difuso, en ocasiones pareciera que su papel como herramienta de justicia va cediendo terreno, convirtiéndose en una herramienta de la economía y políticas públicas. Segundo, hoy las discusiones sobre las reformas laborales están centradas en desentrañar lo que el legislador quiso decir. Tercero, desde los años ochenta inició un proceso de reformas caracterizado, entre otros cambios, por: flexibilidad en el ingreso y salida de los trabajadores de la empresa; redimensionamiento de

derechos adquiridos y antigüedad; leyes relacionadas con la política del empleo, y la aparición de nuevos contratos de trabajo. Cuarto, desde inicios del siglo XXI los derechos humanos en general y los derechos humanos laborales en particular, así como las normas internacionales en materia laboral, se han fortalecido. Quinto, las variables de las reformas del tipo han dependido de los factores políticos, sociales, económicos y de la coyuntura en la que dichas reformas se han aprobado. Sexto, en un ejercicio de abstracción sobre las reformas laborales de los últimos tiempos se puede leer que lo que está en juego es una determinada concepción del derecho del trabajo, de la cual la flexiseguridad es el espacio intermedio del que se han alimentado todas las reformas en los últimos años. Séptimo, en América Latina las reformas laborales presentan coincidencias. En México, la reforma no presenta grandes novedades.

La obra se constituye en dos grandes partes. La primera expone las reformas al derecho individual del trabajo mediante ocho subtemas. El primer subtema es referente a los principios generales, en los que están: el trabajo digno o decente, establecido en el nuevo artículo 2o. de la LFT; la igualdad sustantiva o de hecho entre hombres y mujeres trabajadores frente al patrón, también contemplada en el artículo 2o. de la LFT; el hostigamiento y acoso sexual; la no discriminación, planteada en el artículo 3o. de la LFT, en que se hicieron precisiones, y por último el derecho a la formación profesional, establecido en el mismo artículo 3o. de la LFT. Así, con un nuevo catálogo de principios el juzgador tendrá que valorar el alcance de éstos.

El segundo subtema se ocupa de las nuevas obligaciones para los patrones, planteadas en el artículo 132 de la LFT, y sus prohibiciones, contempladas en el nuevo artículo 133 de la LFT. De igual manera, se exponen las nuevas obligaciones para los trabajadores, y sus prohibiciones, planteadas en los artículos 134 y 135 de la LFT, respectivamente.

El tercer subtema corresponde al empleo y nuevas formas de contratación, detallando cada una de ellas, en que sólo mencionaremos que se encuentran en el reformado artículo 35 de la LFT, en el que se agrega que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado pueden estar sujetas a prueba o capacitación inicial. En el mismo subtema se da tratamiento a la explicación de la subcontratación y a la mención de las nuevas modalidades de contratación y simulación jurídica, en que se afirma que el engaño es el fin de la simulación, siendo fundamental evitar todo mecanismo que disfraze el trabajo precario.

En el cuarto subtema se abordan las nuevas modalidades de las condiciones de trabajo, destacando: la flexibilidad interna planteada en el artículo 56 bis de la LFT, permitiendo desempeñar a los trabajadores labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, pactadas en los contratos (ya sean individuales o colectivos); el salario con respecto al pago por hora, descuentos, pago electrónico y reparto de utilidades; el descanso por maternidad y paternidad (con límites) y la reducción de una hora a la jornada de trabajo; los derechos de preferencia: el fin del escalafón ciego e inclusión de las habilidades y competencias; y la declaración de contingencia.

En el quinto subtema se habla de los trabajos y trabajadores especiales, tocando el trabajo de menores, que se aborda ampliamente en los siguientes aspectos: el agregado del artículo 22 bis de la LFT; la vigilancia del trabajo de menores, para lo cual se modificó el artículo 173 de la LFT; las actividades prohibidas para los menores, en que se reformuló el artículo 175 de la LFT; las actividades de menores que no son trabajadores pero reciben salario, planteado en el artículo 175 bis de la LFT, resultando raro, por decir lo menos —mencionan los autores— que no sean trabajadores pero sí reciban un salario; y por último, con respecto al trabajo de menores, el tema de las labores peligrosas establecidas en el artículo 176 de la LFT. Otro trabajo especial reformado es el trabajo doméstico, que no es objeto de una mayor reforma sino sólo de una nueva redacción al artículo 333 de la LFT, que ya no habla genéricamente del derecho a reposos suficientes; también en el artículo 336 de la LFT se habla de la posibilidad de acumular los medios días de descanso en cada semana, y finalmente el artículo 337 de la LFT, que establece la obligación y características en que el patrón debe proporcionar una habitación cómoda. En cuanto a los trabajadores del campo, se amplía el tipo de explotaciones del campo y se especifica la temporalidad en el artículo 279 de la LFT, criticando que se trata de una serie de nuevos derechos que, si bien son nobles, no van a ser efectivos si la inspección del trabajo no vigila su exacto cumplimiento y si el Estado desatiende su obligación constitucional de educación. Otros cambios se dieron para los trabajadores en el extranjero con los artículos 28 y 28-A de la LFT y los trabajos en minas en los artículos 342-A, 343-B, 343-C y 343-D de la LFT.

El sexto subtema es referente a la formación y capacitación de los trabajadores, en que se señala que todo el capítulo II del título cuarto de la LFT fue

reformado para precisar cuestiones en la materia. Por un lado, en cuanto a la capacitación y formación se hace el apunte crítico referente a que no son los cambios semánticos los que hacen más o menos adecuada la instrumentalización de programas. Por otro lado, se eliminó la obligación que tenían las empresas de capacitar y adiestrar a pesar de no contar con contrato colectivo que lo establezca, lo cual puede implicar un paso hacia atrás en materia de formación profesional. También es tocado el tema de la productividad, que se presenta como contenido jurídico y que aparece como uno de los objetivos de la capacitación y el adiestramiento. Las micro y pequeñas empresas (con menos de 50 trabajadores) se antoja difícil puedan establecer programas de productividad, mencionan.

En el séptimo subtema se aborda la disolución de la relación de trabajo en los temas referentes a: nuevas causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, que se establecen en el reformado artículo 47 de la LFT; el aviso de despido; los salarios vencidos e intereses; la penalización a todos, exceptuando a las juntas, por la dilación de justicia, y la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, con dos nuevas causales.

En el octavo y último subtema —de la primera parte— se toca el tema de los riesgos de trabajo, en que se agrega el artículo 475 bis de la LFT, relativo a la responsabilidad y obligación del empleador en materia de seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos de trabajo. Desaparece la tabla de enfermedades de trabajo y evaluación de incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, misma que se publicará en el *Diario Oficial de la Federación*. Se cambia la denominación de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo por Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por último, también se establece el incremento de la indemnización en caso de muerte del trabajador.

En la segunda parte del libro se exponen las reformas al derecho colectivo del trabajo y a las instituciones, en sólo cinco subtemas:

En la parte colectiva, tema del primer subtema, a decir de los autores se tuvieron cuatro cambios: el primero fue con respecto a la sanción de cualquier injerencia indebida a la vida sindical; el segundo se hizo en el contenido de los estatutos sindicales, en que se incorporan dos temas: el procedimiento de elección de la directiva sindical (democracia sindical) y la rendición de cuentas (transparencia sindical); el tercer cambio fue incorporar el acceso a la infor-

mación, y el cuarto cambio fue el de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Criticando que en esta materia ha sido contrastante la reforma, al concentrarse buena parte del debate en la opinión pública, desdeñando y dejando de lado el amplio catálogo de temas incorporados en materia individual, advertidos ya en esta reseña. Los cambios colectivos han sido blanco de agudas críticas y dudas, generadas de forma minuciosa por parte de los autores.

El segundo subtema señala lo correspondiente a las autoridades laborales, en que además de algunas precisiones en cuanto al papel de cada uno de los funcionarios de las juntas de Conciliación y Arbitraje, en la reforma también se tocaron los siguientes temas: la profesionalización del personal de las Juntas, señalada de forma detallada en el nuevo artículo 525 de la LFT; la integración de servidores especializados en la función conciliadora por medio de la figura del “servicio público de conciliación”; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que fortalece su labor conciliadora en el artículo 530 bis de la LFT y se profesionaliza a su personal; la inspección del trabajo, que cambia la idea de “sugerir” a “disponer” para eliminar los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, con la posibilidad de ordenar medidas de seguridad, así como profesionalizar a la inspección con requisitos de ingreso para su personal.

Por otro lado, el tercer subtema es referente al procedimiento: que habla de la conciliación, los conflictos individuales de seguridad social, las pruebas y la personalidad. En lo que se refiere a la conciliación, se señala el reformado artículo 875 de la LFT, que marca las dos etapas de la primera audiencia laboral: de conciliación y de demanda y excepciones; en el reformado artículo 876 de la LFT se atribuye al funcionario conciliador proponer opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia; siendo punto de crítica para los autores que la función del conciliador al tener un papel activo, por poder proponer soluciones alternativas, lo convierte en mediador y no así en conciliador. En cuanto a los conflictos individuales de seguridad social, se incorpora un capítulo dentro de los procedimientos especiales, presentando sus características. En cuanto a las pruebas, señalan que lo más destacable es lo referente a la adición de la sección novena con respecto a “los elementos aportados por los avances de la ciencia”, que en los nuevos artículos 836-A a 836-D incluyen un catálogo


de conceptos propios de las nuevas tecnologías de la información. En cuanto a la personalidad, señalan que independientemente de la constitucionalidad y compatibilidad con las legislaciones existentes en México, resulta interesante la modificación a la fracción II del artículo 692 de la LFT, en donde se señala que los abogados deberán acreditar ser licenciados en derecho con cédula profesional o carta de pasante vigente.

En el cuarto subtema se aborda de forma específica el sistema de sanciones en el caso de los menores que trabajan fuera del círculo familiar y el caso de los trabajadores que vayan al extranjero, señalando las multas que se pueden imponer por incumplimiento de las normas laborales. Con respecto a las sanciones que ya existían, sólo se menciona que lo reformado fue, en la gran mayoría, aumentando los montos de dichas sanciones. También se analizan los criterios para aplicar sanciones, plasmados en el artículo 992 de la LFT, adicionado en su tercer párrafo, cuestión que no escapa al análisis crítico de los autores, señalando que se alejan de los criterios en que todo aquello que sucedía en el espacio de trabajo era responsabilidad del patrón, además de tener un alto grado de subjetividad con dos implicaciones claras: la primera, la dificultad de la autoridad para imponer sanciones, al ser complejo definir e identificarlos —los criterios— en casos concretos; y la segunda, que los infractores podrían tener mayores márgenes para tratar de controvertir las sanciones que se les impongan, al poder cuestionar sistemáticamente que alguno o algunos de los criterios no se consideran en la sanción.

Por último, en el quinto subtema de la segunda parte, en que se divide la obra, se aborda la vigencia de las diversas disposiciones emanadas de la reforma. Al no entrar todo lo reformado en vigencia a partir de su publicación, se señalan los plazos establecidos.

A manera de apéndice se integra en el libro —en sus primeras páginas— un listado de abreviaturas y —en sus últimas páginas— dos cuadros igualmente útiles referentes a los contenidos de la reforma por tema y a las imprecisiones del decreto que reforma la LFT, en que marcadamente se pueden ver errores y omisiones del documento.

Así, con todo lo referenciado es posible avizorar el detalle ameno con el que se desenvuelve la obra en comentario, situación que difícilmente en la presente reseña se lograría imitar. Por otro lado, es de concluir que cambiar una ley que no se cumple por otra que tampoco se cumplirá es absurdo; por ello,

como reflexión latente, en la edad temprana del nacimiento de una reforma se encuentra la necesidad implícita de su eficacia. La eficacia de la Ley Federal del Trabajo para bien o para mal (según se quiera ver) hará posible que aun cuando se tengan errores (algunos de ellos ya mencionados en esta reseña), éstos se podrán evidenciar de una mejor manera y así modificar, sin caer en las simulaciones que dañan a quienes más necesitan de la eficacia del derecho social, es decir, un derecho que en cuanto se cumpla servirá a sus mejores fines. Mientras tanto, lo cierto es que por ahora tendremos que esperar para saber el volumen y vida que se le dará en el mundo de los hechos a esta reforma, ya lo veremos. 

José Alfonso APARICIO VELÁZQUEZ*

* Asistente de investigación en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (josealfonsoaparicio@gmail.com).